

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpřavĚ ke dni publikace.

ManaŹerskĚ smlouva - pojem pracovnĚho prĚva?

S pojmem manaŹerskĚ smlouva se lze v současnosti pomĚrnĚ ěasto setkat v souvislosti s vedoucími zamĚstnanci. V zákonĚ ě. [65/1965](#) Sb., zákonĚk prĚce, ani v ŹĚdnĚm z dalšĚch pracovnĚprĚvnĚch přĚdpsů však vřaz manaŹerskĚ smlouva nenalezname.

S pojmem manaŹerskĚ smlouva se lze v současnosti pomĚrnĚ ěasto setkat v souvislosti s vedoucími zamĚstnanci. V zákonĚ ě. [65/1965](#) Sb., zákonĚk prĚce, ani v ŹĚdnĚm z dalšĚch pracovnĚprĚvnĚch přĚdpsů však vřaz manaŹerskĚ smlouva nenalezname.

Podle ustanovenĚ § 37 zákonĚku prĚce je zřĚjmĚ, Źe pracovnĚ pomĚr mŹe vzniknout pouze na zĚkladĚ jednĚ ze třĚ taxativnĚ vymezenĚch prĚvnĚch skuteěností. Takovouto prĚvnĚ skuteěností mŹe bŹt jednak pracovnĚ smlouva a dĚle volba a jmenovanĚ. Volba a jmenovanĚ jsou v pomĚru k pracovnĚ smlouvĚ zvlĚstnĚ prĚvnĚ skuteěností, kterĚ zaklĚdĚ pracovnĚ pomĚr. Pokud je tedy pracovnĚ pomĚr zaloŹen volbou nebo jmenovanĚm, nemŹe jĚ ŹbŹt zaloŹen pracovnĚ smlouvou.

PracovnĚ pomĚr vedouěch zamĚstnanců, nebo-li manaŹerů mŹe bŹt, a takĚ nejěastĚji je, zaloŹen jmenovanĚm. PracovnĚ pomĚr u manaŹerů bŹvĚ zaloŹen takĚ na zĚkladĚ pracovnĚ smlouvy, přĚdevšĚm v tom přĚpadĚ, kdy nejsou splnĚny podmĚnky stanovenĚ zákonĚkem prĚce pro jmenovanĚ, přĚpadnĚ i volbou.

JmenovanĚm se pracovnĚ pomĚr zaklĚdĚ u vedouěch zamĚstnanců jmenovanĚch do funkcĚ podle zvlĚstnĚch přĚdpsů, a u vedouěch zamĚstnanců, kterĚ do funkce jmenuje u zamĚstnavatele, kterĚ je prĚvnĚckou osobou, statutĚrnĚ orgĚn a u zamĚstnavatele, kterĚ je fyzickou osobou, zamĚstnavatel.

ZákonĚk prĚce přĚsnĚ stanovĚ, u kterĚch vedouěch zamĚstnanců lze zaloŹit pracovnĚ pomĚr jmenovanĚm. Jde o funkce vedouěch zamĚstnanců, kterĚ jsou v přĚmĚ řĚdĚcĚ působnosti statutĚrnĚho orgĚnu, je-li zamĚstnavatelem prĚvnĚckĚ osoba, nebo v přĚmĚ řĚdĚcĚ působnosti zamĚstnavatele, je-li zamĚstnavatelem fyzickĚ osoba. DĚle jsou to funkce vedouěch zamĚstnanců v přĚmĚ řĚdĚcĚ působnosti vedouěho zamĚstnance přĚmo podřĚzenĚho statutĚrnĚho orgĚnu, je-li zamĚstnavatelem prĚvnĚckĚ osoba, nebo přĚmo podřĚzenĚho zamĚstnavateli, je-li zamĚstnavatelem fyzickĚ osoba.

ManaŹerskĚ smlouva tedy není mezi taxativnĚm vřětem prĚvnĚch skuteěností, kterĚ zaklĚdĚjĚ pracovnĚ pomĚr mezi zamĚstnancem a zamĚstnavatelem. Pokud je pracovnĚ pomĚr zaloŹen jmenovanĚm, pak by pojem manaŹerskĚ smlouva mohl bŹt pouŹĚvĚn jako nĚzev pro smlouvu, kterĚ se uzavĚrĚ o pracovnĚch podmĚnkĚch vedle jmenovanĚ. V přĚpadĚ, Źe je pracovnĚ pomĚr zaloŹen pracovnĚ smlouvou, pojem manaŹerskĚ smlouva mŹe bŹt pouŹĚvĚn jen jako modernĚ a jakĚsi vznešenĚ pojmenovanĚ obyěejnĚ pracovnĚ smlouvy, coŹ však nic nemĚnĚ na skuteěnosti, Źe tato pracovnĚ smlouva zŹstĚvĚ nadĚle obyěejnou pracovnĚ smlouvou a není pro ni stanoven ŹĚdnĚ zvlĚstnĚ režim.

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)